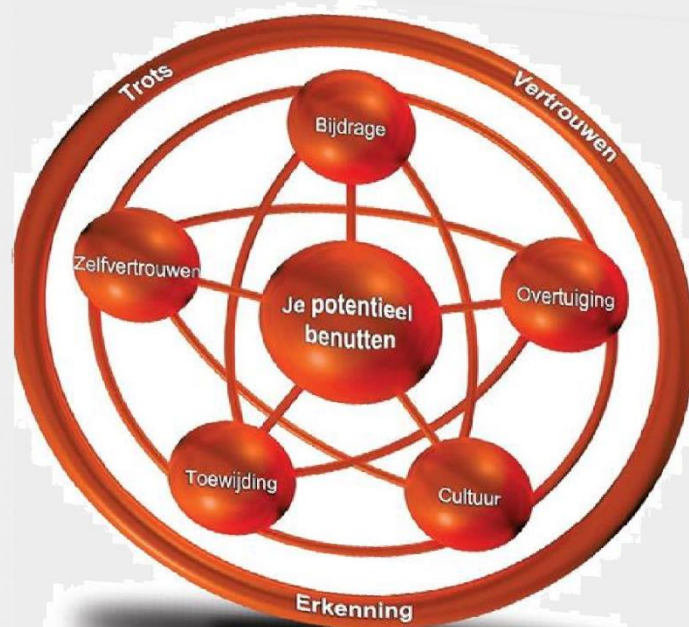


# WerkGelukkiger

In 5 stappen naar meer

## Werkgeluk



# Werkgelukkiger...

## In 5 stappen naar meer werkgeluk

(Auteur: Mirjam Harthoorn)

### Onderzoek naar Werkgeluk

Jessica Pryce-Jones was wel gelukt, maar niet gelukkig. Ze had een goede baan met een mooi inkomen, maar toch was ze niet gelukkig in haar werk. Toen ze met een onderzoeksgroep van de universiteit van Oxford samen gingen onderzoeken welke factoren het werkgeluk van werknemers bepalen, kwamen ze na zes jaar diepgaand onderzoek tot een model en een vragenlijst waarmee iedere werknemer zijn eigen werkgeluk in beeld kan brengen. Ook organisaties kunnen zo inzicht krijgen in welke factoren extra stimulans nodig hebben. Het I-Opener Institute helpt al jaren op internationale schaal grote en kleine bedrijven met assessments en tools die op dit onderzoek gebaseerd zijn. Wil je meer weten over zo'n assessment en de mogelijkheden om werkgeluk te verbeteren, dan kan ik je daar bij helpen omdat ik geaccrediteerd ben om te werken met '[de wetenschap van werkgeluk](#)', zoals ze dat bij het I-Opener Institute noemen.

### Waarom is werkgeluk belangrijk?

In het onderzoek worden allerlei factoren en aanjagers van werkgeluk gemeten. Daarbij kun je dan in vijf categorieën of bandbreedtes terecht komen: Minst gelukkig, beneden gelukkig, gemiddeld gelukkig, bovengemiddeld gelukkig en meest gelukkig. Mensen die zich het meest gelukkig voelen in hun werk zijn ten opzichte van hun minst gelukkige collega's:

- 50% meer gefocust op hun taken
- 70% minder vaak ziek
- 150% gelukkiger met hun leven
- 50% meer gemotiveerd
- 50% meer overtuigd van hun eigen mogelijkheden
- 40% zelfverzekerder
- 2 keer langer van plan om in hun huidige baan te blijven.

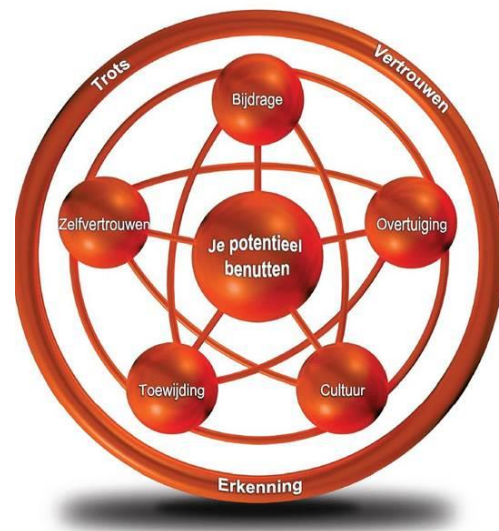
Wanneer je werkgeluk gaat begrijpen, meten en verbeteren heeft dat een duidelijk positief effect op de prestaties, effectiviteit en efficiëntie van medewerkers en daarmee op die van de organisatie. De gemiddelde werknemer voelt zich 55% van de tijd gelukkig op het werk, 19% van de tijd neutraal en 27% ongelukkig. Zelfs de meest ongelukkige mensen voelen zich nog 30% van de tijd gelukkig op het werk. Het is dus niet raar om je niet altijd gelukkig te voelen in je werk, maar het is voor de werkgever en de werknemer lonend om actief aan de slag te gaan met het vergroten van werkgeluk. Ongeveer 35% van de

Nederlanders scoort zichzelf als gemiddeld qua werkgeluk. Maar er zijn ook mensen die beneden gemiddeld of boven gemiddeld gelukkig zijn.

**Vraag:** *Wat voor cijfer zou jij jezelf geven voor je algemene werkgeluk? En begrijp je van jezelf met welke aspecten dat te maken heeft en wat je zou kunnen doen om je werkgeluk te vergroten?*

In dit E-book ga ik je alvast gratis een eind op weg helpen door je te vertellen over de 5 belangrijkste aanjagers van werkgeluk, zoals die uit dit onderzoek naar voren kwamen. Je ziet ze ook terug in dit model van het I-Opener Institute: Bijdrage, Overtuiging, Cultuur, Toewijding en Zelfvertrouwen. Binnen die aanjagers zijn weer allerlei factoren geclusterd. Wil je die factoren beter leren kennen dan is het boek [‘Tussen brood en spelen’](#) een aanrader. De basisprincipes als je wilt werken aan meer werkgeluk zijn:

- Je bent verantwoordelijk voor je eigen niveaus van werkgeluk
- Je hebt veel meer ruimte om te bewegen en in beweging te zetten dan je denkt
- Er is altijd een keuze
- Zelfbewustzijn is een essentiële eerste stap



## Praktische tips en prikkelende vragen

Persoonlijk hou ik erg van praktisch toepasbare kennis, want als het te filosofisch of abstract is, haak ik af. Daarom geef ik je in dit E-book vooral veel praktische tips en stel ik prikkelende vragen die je aan het denken zetten. Daarmee kun je zelf al een heel eind komen, vooral wanneer je er eens over in gesprek gaat met collega's of een leidinggevende. Mocht je persoonlijke coaching willen of een uitgebreide rapportage over jouw werkgeluk, of als team aan de slag willen in een werkgeluk inspiratiesessie, [dan weet je me te vinden](#). Maar nu: in 5 stappen naar meer werkgeluk!

### 1) Bijdrage – Verbeter de inspanning die je levert

Goed nieuws voor de harde werkers: van hard werken word je gelukkig. Mensen die het gelukkigst zijn in hun werk, dragen ook het meest bij. Als je kijkt naar een ondernemend, leergierig kind van een jaar of drie, snap je dat we gemaakt zijn om vaardigheden te ontwikkelen, te werken en zinvolle taken te bereiken in groepen. Constructief en productief

bijdragen is een beloning in zichzelf. Er zijn allerlei factoren die op dit gebied meespelen. Ik loop ze kort bij langs en geef bij elke factor een tip of een vraag om over na te denken:

**Je doelen bereiken:** Doelen geven structuur, focus en richting, ze helpen je om je talenten te ontwikkelen en te gebruiken en productief te zijn. Het is bevredigend om je doel te bereiken. Je werkt het hardst voor doelen die je zelf hebt gesteld en die passen bij je interesses, je talenten en je waarden.

*Tip: Maak realistische en voor jou passende doelen, dus laat de doelen aansluiten bij jouw bronnen: ervaring, kennis, netwerk, vaardigheden.*

**Heldere doelstellingen hebben:** Doelstellingen zijn de stappen die je neemt om die doelen te bereiken. Ze zijn tastbaarder, meetbaarder en duren korter.

*Vraag: Wie van jouw collega's of leidinggevende heeft een talent om je helpen om doelen te vertalen naar concrete doelstellingen? Maak je daar voldoende gebruik van door tijd te maken om te sparren en feedback te vragen?*

**Onderwerpen ter sprake brengen die belangrijk voor je zijn:** Samenwerking is belangrijk en ieders mening en inzicht is belangrijk voor succes. Wie gelukkig is op het werk zal meer dingen bespreekbaar maken dan wie dat niet is. Wie dingen bespreekbaar maakt helpt mee om problemen snel op te lossen en dingen te verbeteren.

*Tip: Wanneer je onvoldoende veiligheid ervaart om knelpunten bespreekbaar te maken is het belangrijk om eerst meer veiligheid en vertrouwen te krijgen en dus om daarover in gesprek te gaan met collega's en leidinggevenden! Zeg bijvoorbeeld iets als: "Ik merk dat er dingen zijn die ik voor me houdt, omdat ik niet zeker weet of er goed mee wordt omgegaan en daar baal ik van, dus ik zou graag met jullie willen kijken of jullie dat herkennen en wat we er samen aan kunnen doen".*

**Je zeker voelen in je werk:** Er vloeit veel tijd en energie weg bij wie zich zorgen maakt over de toekomst van het bedrijf en de eigen werkplek. Ook kunnen mensen zich onzeker voelen over hun capaciteiten in het algemeen. Dat is normaal bij een klein onderdeel van je werk of bij een nieuwe taak.

*Vraag: Weet je wat de taak van je vraagt en wat je moet kunnen? Wat is realistisch? Hoe kun je jouw succes meten?*

**Dat er naar je geluisterd wordt:** Dit schept ruimte en vertrouwen om onderwerpen bespreekbaar te maken. Er zijn drie verschillende niveaus van kwalitatief luisteren: Brons (stil zijn en de woorden horen), Zilver (begrijpen van de boodschap, ook uit non-verbale communicatie) en Goud (de ander aanmoedigen door 100% van je tijd en focus geven, niet alleen op rationeel maar ook op emotioneel niveau een connectie maken, horen wat niet gezegd wordt, je bewust worden van je eigen gevoelens).

*Tip: Probeer zelf beter te worden in luisteren naar de ander, daarmee stel je een voorbeeld en kun je anderen positief beïnvloeden.*

**Positieve feedback krijgen:** Goede positieve feedback is taak specifiek, spreekt over wat de ander doet en hoe hij/zij het doet, is nauwkeurig, geeft energie en legt de focus op dingen die je (meer) moet blijven doen. Uit het onderzoek blijkt dat het een nauw verband heeft met je werk leuk vinden, je toegewijd voelen aan je werk, je vaardigheden willen gebruiken en je collega's helpen.

*Tip: Wie collega's goede feedback wil geven doet er verstandig aan hier op te letten: als iets goed gaat, zoek dan naar persoonlijke succesfactoren zoals de tijd, moeite en energie die er in gestopt werd en als iets niet goed, gaat onderzoek dan welke factoren in de omgeving tegenwerkten voordat je de persoonlijke dingen gaat onderzoeken bij je collega. Dit opent de conversatie en helpt de ander vervolgens naar zichzelf te kijken.*

**Gerespecteerd worden door je leidinggevende:** Wanneer je door je leidinggevende gerespecteerd wordt, gebeurt dit automatisch ook door collega's. Het is de lijm die een team bij elkaar houdt en goed doet samenwerken. Het is zichtbaar in kleine dingen zoals veelvuldig oogcontact of laten merken dat je iemand ziet die binnenkomt en hem of haar begroeten.

*Vraag: Welke manieren van respect tonen zou jij bewuster aandacht kunnen geven in het contact met anderen op de werkvloer?*

**Gewaardeerd worden op het werk:** Dit geeft een fijn gevoel maar stimuleert je ook om meer te doen van wat tot die waardering leidt. Waardering van de inzet is waardevoller dan van de intelligentie (waar je niets aan kunt doen), dus zeg bijvoorbeeld "Ik kan zien dat je er veel tijd en moeite voor hebt gedaan, het resultaat is er naar!" in plaats van: "Jij bent daar echt goed in!".

*Tip: Een simpel 'bedankt' dat op een welgemeende manier wordt uitgesproken, wordt goed onthouden en heeft geweldige impact op iemands bijdrage.*

## 2) Overtuiging – Verbeter je motivatie op korte termijn

Je staat 's morgens op en hebt zin om naar je werk te gaan, het wordt een leuke dag want je weet wat je gaat doen, hoe je het moet doen en waarom je het doet. Dat is werken met overtuiging. Het zorgt ervoor dat je tegen een stootje kunt. Het is de motor die je helpt om je bijdrage te leveren, het is in de kern je korte termijn motivatie. Het bestaat uit vier elementen:

**Gemotiveerd zijn op het werk:** Uit onderzoek blijkt dat er drie universele onderdelen zijn die motivatie maken: Je wilt je competent voelen in gebieden die jij belangrijk vindt, je wilt je verbonden voelen met mensen die jou respecteren en je wilt keuzevrijheid over dingen die

voor jou er toe doen. Elke taak die deze drie kenmerken heeft, zal motiverend zijn omdat het de diepe menselijke behoeften tegemoet komt.

*Vraag: Zijn er taken waar jij je minder gemotiveerd voor voelt? Welk kenmerk (competent, verbonden, keuzevrijheid) is niet op orde? Welke mogelijkheden zie je voor jou om daar iets aan te doen?*

**Geloven dat je effectief en efficiënt bent:** Dit gaat om: hoe goed gebruik jij je bronnen zonder te verspillen (efficiënt, de input) en wat zijn de resultaten van je werk (effectief, de output)? Door feedback van anderen en door jezelf te bevragen zie je wat efficiënter kan zodat je effectiever kunt worden.

*Tip: Vraag vandaag een collega of klant om feedback op een onderdeel van je werk waarin je efficiënter of effectiever wil worden. Het voelt even ongemakkelijk misschien, maar je zou er veel van kunnen leren en hierdoor kunnen groeien!*

**Je veerkrachtig voelen als er moeilijke tijden zijn:** Voor de korte en lange termijn heb je veerkracht nodig om moeilijke omstandigheden te overwinnen. Je ontwikkelt het door moeilijke dingen te doen, je groeit door uitdagingen aan te gaan.

*Tip: Onderzoek het probleem en zoek oplossingen, neem een adempauze en denk na voordat je handelt, maak gebruik van ondersteunende relaties en helpende gedachten. En zorg voor fysieke en mentale reserves zodat je voorbereidt bent op tegenslag.*

**Merken dat jouw werk een positieve impact heeft op de wereld:** Dit gaat voorbij je inzet en de uren die je erin stopt. Merken dat je werk een positieve impact heeft op anderen, geeft je meer plezier in je werk. Stel je bent schoonmaker, je kunt dan zeggen: 'ik maak schoon in een ziekenhuis', maar je kunt het ook zien als: 'ik zorg ervoor dat het gezellig is door het netjes te houden en te letten op de omgeving', of nog mooier (en dan wordt je werk een roeping): 'ik draag bij aan het beter maken van mensen door een praatje met de patiënten te maken terwijl ik schoonmaak'.

*Vraag: Voor wie heeft jouw werk een positief effect gehad? Waaraan kon je dat merken?*

### 3) Cultuur – Vergroot het gevoel dat je in de organisatie past

Het gaat niet om een werkplek waar je elkaar knuffelt bij het begroeten. Het gaat erom dat jouw voorkeuren voor hoe je werkt, passen bij de organisatie. Als je niet in de cultuur past, voelt het oncomfortabel. De cultuur zit hem in de normen en waarden en het gedrag dat gebruikelijk is in de organisatie. Kijk maar naar dingen als de werkomgeving, de taal en metaforen die gebruikt worden. Er zijn een aantal typering van culturen, het gaat erom dat het klopt met jouw persoonlijkheid. Je hebt bijvoorbeeld de vloeibare cultuur: Organisch (ruimte gevend) of chaotisch (voorschrijvend) of juist een meer vaste cultuur: Systematisch (ruimte gevend) of Statisch (voorschrijvend).

*Vraag: Wat voor cultuur is er in jullie organisatie en voel jij je daar prettig bij?*

Uit het onderzoek waarop dit model gebaseerd is, kwam naar voren dat de volgende factoren helpen om in de organisatie te passen:

**Van je werk houden:** Heb jij leuk werk? Je antwoord kan van week tot week verschillen maar belangrijk is vooral dat je het kunt beïnvloeden. Voor iedereen kunnen verschillende factoren van belang zijn, bijvoorbeeld activiteiten, collega's, klanten, doelen, enz. Het is belangrijk dat je werk en het bedrijf passen bij jouw voorkeuren.

*Tip: Maak een lijst van de factoren die maken dat jij van je werk houdt, kijk hoe je meer van die factoren in je werk kunt inbouwen.*

**Collega's graag mogen:** Doordat mensen elkaar mogen, willen ze elkaar helpen, zijn er minder conflicten, meer medewerking en beter teamwork. Wie zijn collega's graag mag zal 1,5 dag per jaar ziek zijn, terwijl iemand die zijn collega's niet graag mag gemiddeld 6 dagen per jaar verzuimt! Wie verzuimt, zadelt ook nog eens de collega's op met extra werk, wat niet meehelpt om vrienden te maken. Gebrek aan steun heeft ergere gevolgen voor de gezondheid dan roken of obesitas.

*Tip: Door vriendelijk te zijn, te letten op overeenkomsten in plaats van verschillen, behulpzaam te zijn, ruimte te maken voor de ander en te zorgen dat anderen je aardig vinden zorg je ervoor dat er sociale steun is.*

**Positief zijn over de organisatiewaarden:** Het zijn de leidende principes die bepaalde keuzes, gedragingen en acties voortbrengen. Het zijn niet de officiële teksten op de website of in documenten, maar hoe de medewerkers zich gedragen. Gedeelde waarden betekent dat je op een natuurlijke manier weet wat er verwacht wordt van jou en hoe je goed kunt samenwerken met anderen. Zo wordt vertrouwen opgebouwd.

*Vraag: Probeer eens samen met collega's antwoord te geven op de volgende vragen: Wat proberen wij samen te bereiken? Wat delen we?*

**Eerlijke ethos:** Iedereen wil eerlijk behandeld worden, of het nu gaat om geld, middelen, interessante projecten, het begrijpen van beslissingen, toegang hebben tot informatie, promotie krijgen. Op deze gebieden is eerlijk behandeld worden hetgene dat het grootste effect heeft op je werkgeluk, vooral als het gaat om je leidinggevende en om je salaris. Het moeilijkste is dat je er weinig invloed op hebt, je kunt weggaan of je reactie managen.

*Vraag: Op welk gebied zou jij eerlijker behandeld willen worden? Wie zou dat moeten weten om zo verbetering te krijgen?*

**Controle over activiteiten:** De controle die je daadwerkelijk hebt en het gevoel van controle dat je hebt, dit hoeft niet altijd in overeenstemming te zijn. Het kan in kleine dingen zitten, zoals zelf bepalen in welke volgorde je jouw takenlijst afwerkt. Je persoonlijkheid heeft

invloed op hoe je tegen controle aankijkt, het kan als intern gedreven gezien worden of als extern gedreven.

*Tip: Je gevoel van controle kan groeien door te beslissen wat je niet gaat doen, een mentor te zoeken die je kan helpen met wat en hoe te doen, of door meer invloed te krijgen op de beslissingen die gemaakt worden, of door je te realiseren dat je meer controle hebt dan je dacht...*

#### 4) Toewijding – Verbeter je betrokkenheid op lange termijn

Elke werkgever wil graag dat medewerkers toegewijd zijn aan hun werk en aan de organisatie. Er is een direct verband tussen werkgeluk en toewijding. Het heeft te maken met gevoelens en met overtuigingen, het hoofd en het hart. Om precies te zijn: de volgende factoren hangen met elkaar samen en door deze te stimuleren, laat je toewijding groeien:

**Iets doen dat de moeite waard is:** Je wilt dat je inspanning effect heeft. Dit zorgt ervoor dat je bereid bent om opofferingen te doen en dus je korte termijn geluk minder te laten zijn om langere-termijn-geluk te bereiken. Het gaat verder dan de dag-aan-dag dingen, er is haast iets nobels, een connectie met iets groters.

*Vraag: Voor wie maakt wat jij doet een verschil?*

**Geïnteresseerd zijn in je baan:** Interesse verbindt je energie met een taak. Hoe meer interesse, hoe meer betrokkenheid. Weet jij van jezelf wanneer jij je werk boeiend vindt? Waarschijnlijk heeft het dan een aansluiting gevonden met dieperliggende persoonlijke waarden of zelfs levensdoelen. Wanneer je die ook in je werk kunt uitleven, zal het werk niet als werk voelen maar een voorrecht zijn om te mogen doen.

*Tip: Bekijk [dit filmpje van Simon Sinek](#) over het waarom van wat we doen. Je bewust zijn van het waarom werkt motiverend!*

**Vertrouwen hebben in de visie van je leiders:** Als de visie helder is, weet je waar je naar toe werkt en wat je dus moet doen. Een goede visie geeft aan waar de grotere, betere en mooiere toekomst ligt. Het onderscheidt je van anderen. Het helpt mensen om van abstract naar concreet te bewegen. Geeft aan waar de prioriteiten liggen. Wie ernaar luistert, voelt zich geïnspireerd, gemotiveerd en verbonden. Veel positieve emoties dus.

*Vraag: Waar gaan jullie voor?*

**Positieve gevoelens hebben:** Iedereen kent die hoogtepunten in je werk die je een kick geven. Voor vrouwen is dit sterker dan bij mannen verbonden met algemeen werkgeluk ervaren. Dit soort momenten verhogen je veerkracht voor de momenten dat het minder goed gaat. Dit is precies waaruit psychologisch kapitaal is opgebouwd. Ook in moeilijke tijden kun je positieve gevoelens oproepen door te zoeken naar dingen die je hoop geven.



*Tip: Ontdek waar jij positieve gevoelens van krijgt en zoek daar meer van. Is het bijvoorbeeld de sociale contacten op de werkvloer, het vertalen van een groot doel in concrete acties, iets dappers doen, volharden tot je een doorbraak hebt, of iets anders?*

## 5) Zelfvertrouwen – Verbeter je gezonde geloof in jezelf

De andere vier aanjagers van werkgeluk zijn afhankelijk van Zelfvertrouwen. Het is essentieel voor je psychologisch kapitaal maar ook belangrijk voor het sociaal kapitaal. Je kunt te weinig zelfvertrouwen hebben of teveel. Allebei niet handig, dus hoe verbeter je gezond geloof in jezelf, waardoor je jouw potentieel meer zult kunnen benutten en meer werkgeluk zult ervaren? Ook hier een aantal elementen die uit onderzoek naar voren komen:

**Dingen voor elkaar krijgen:** Hoe meer je voor elkaar krijgt, hoe meer zelfvertrouwen je hebt. Als je innerlijk zelfvertrouwen hebt, komt er veel meer uit je handen! En als je merkt dat het je lukt om dingen voor elkaar te krijgen, doet dat je zelfvertrouwen ook weer groeien! Je werk organiseren en plannen is daarbij erg belangrijk. Ook zelfdiscipline is belangrijk om dingen voor elkaar te krijgen. Velen van ons vinden dat lastig, maar je kunt jezelf daarin trainen.

*Tip: Bekijk dit filmpje van [David Allen over 'Getting things done'](#). Hij heeft een methode om je werk te organiseren en te plannen die ruimte vrij maakt om echt iets te bereiken.*

**Geloof in jezelf:** Wat denk je over je eigen mogelijkheden om bepaalde taken te doen en bepaalde doelen te halen? Wie in zichzelf gelooft durft uitdagende doelen te stellen voor zichzelf, focust op mogelijkheden in plaats van risico's, vertaalt grote taken naar behapbare kleine taken, ziet falen eerder als gebrek aan inzet dan als gebrek aan mogelijkheden. Waar komt geloof in jezelf vandaan? Je kunt het laten groeien door succes te ervaren, door anderen die op jou lijken observeren en aangemoedigd te worden. Maar ook door je fysieke en mentale signalen op een milde manier te interpreteren, bijvoorbeeld als je gaat zweten of trillen bij een moeilijke taak zegt dat iets over de situatie, niet zozeer over jouw competenties.

*Vraag: Welke nieuwe uitdagingen ben jij aangegaan de afgelopen vijf jaar en welke successen heb je geboekt? Wat heb jij gedacht en gedaan om dat voor elkaar te krijgen? En wat vertelt dit jou over jouw mogelijkheden om toekomstige uitdagingen aan te kunnen?*

**Je baan past bij je verleden en toekomst:** Het is helpend als je begrijpt waarom je in je huidige baan bent gekomen, terugkijkend naar het verleden. Je koos voor deze baan en natuurlijk is het allemaal een beetje anders dan jij je had voorgesteld, maar er zit een rode lijn in jouw loopbaan-verhaal. Alles wat je doet, bouwt voort op eerdere kennis en ervaringen of voegt daar iets aan toe. Maar weinig mensen hebben hun carrière uitgestippeld. De meesten van ons zien pas achteraf een lijn in al die losse stipjes.

*Vraag: Helpt wat je nu doet om vooruit te komen? Soms kom je tot de conclusie dat het beter is om rond te kijken voor een andere baan, soms kan dat niet en moet je je afvragen: wat kan ik doen om in deze baan gelukkiger te zijn?*

**Organisatie aanbevelen bij een vriend:** Wie dit van harte en zonder reserves kan doen, is echt gelukkig in het werk en scoort hoog op alle 5 aanjagers van werkgeluk (Bijdrage, Overtuiging, Cultuur, Toewijding, Zelfvertrouwen). Uit het onderzoek blijkt dat mensen die hier volmondig ja op zeggen ook minstens 3 jaar willen blijven, 75% van de tijd met hun taak bezig zijn en ongeveer 2 ziekteverzuim dagen gehad hebben in het afgelopen jaar. Kortom, het zegt veel over hoe jij je werk ervaart en hoe jij de organisatie ervaart.

*Tip: Teveel of te weinig zelfvertrouwen resulteert in hetzelfde: weinig bereiken. De middenweg kun je vinden door: banen, doelen en uitdagingen te kiezen die de grenzen van je comfortzone oprekken. Denk na over waar je goed in bent en bouw daar op verder.*

## Trots, Vertrouwen en Erkenning

Je had het misschien al gezien in het model, er staan drie woorden in de ring er omheen. Alle aanjagers van werkgeluk zijn namelijk sterk verbonden met Trots op- en Vertrouwen in je organisatie en Erkenning krijgen van je organisatie. Als er weinig trots is zal er gebrek aan motivatie zijn, slordig werk, fouten en gemiste deadlines, slechte attitudes en spullen zullen kwijt raken of zelfs gestolen worden. Weinig trots leidt tot weinig Vertrouwen en dat betekent: minder medewerking, slechte werkrelaties, verloren tijd, lagere productiviteit en hogere kosten. Het wordt een vicieuze cirkel. Bij erkenning krijgen gaat het er om dat binnen en buiten je organisatie mensen zien wat je doet en hoe je het doet. Het is waardevoller dan erkenning in de vorm van geld. Hoe meer erkenning je ervaart, hoe minder belangrijk geld verdienen voor je is, en wie geld verdienen heel belangrijk vindt, ervaart weinig erkenning.

## Jezelf gelukkiger maken

De uitkomsten van het wetenschappelijk onderzoek en de database laten zien dat het van grote waarde is om geluk op het werk te laten groeien en te managen. Werkgeluk is complex want mensen en organisaties zijn gecompliceerd, een simpel antwoord is niet genoeg. Gelukkig hoef je niet met je werk te stoppen om verandering te krijgen, je kunt je werkdag beter maken en je baan meer passend bij wie jij bent. De simpelste manier om te beginnen is je meer bewust te worden van je situatie en stil te staan bij hoe het met je gaat en waarom. Zo bouw en bescherm je jouw psychologisch kapitaal. Maar dat wordt ook beïnvloedt door anderen en andersom. Je daar bewust van te worden is een eerste stap in het begrijpen dat hoewel je werk jou niet gelukkig kan maken, jij wel jezelf gelukkiger kan maken op het werk.

## Meer impact voor jezelf en collega's?

- In mijn werk als bedrijfsmaatschappelijk werker ondersteun ik al jaren medewerkers, leidinggevend en [organisaties](#) bij het verbeteren van de inzetbaarheid van

medewerkers door psychosociale knelpunten aan te pakken, vaardigheden aan te leren, etc. Van werkstress naar werkgeluk is mijn speerpunt. Wil je voor jezelf, het team of de organisatie iemand die meedenkt en meehelpt om werkgeluk op een hoger plan te brengen, maak dan gebruik van mijn kennis en ervaring op dit gebied op 1 van de volgende manieren:

- **Meten en verbeteren, Individueel:** Medewerkers die om onduidelijke redenen niet hun volledig potentieel benutten en meer inzicht en actie nodig hebben om tot verbetering te komen, kunnen geholpen worden met een assessment en persoonlijke rapportage. Hieraan kan verdieping worden gegeven door [persoonlijke coaching](#).
  - **Meten en verbeteren, Organisatie:** Werkgeluk meten en zorgen dat de rapportage impact heeft in de organisatie. Bij een teamassessment krijgt iedereen een persoonlijke rapportage en daarbij krijgt het management een teamrapportage van het totale team. Vervolgens maken we samen een plan om tot verbetering te komen. Er zijn diverse wetenschappelijke methoden en werkvormen die door mij individueel en groepsgewijs ingezet kunnen worden om het werkgeluk te verbeteren n.a.v. uitkomsten.
  - **Team dag Werkgeluk:** Voor teams die in 1 dag met elkaar bezig willen rondom dit thema en verbeteringen willen bereiken, bieden we sinds kort een [Team dag Werkgeluk](#), in combinatie met team coaching met paarden. In overleg zijn hierop allerlei varianten mogelijk zoals een teamochtend met enkel het thema werkgeluk, of met andere combinaties zoals creatieve oefeningen of weerbaarheid oefeningen.
  - **Inspiratiesessie Werkgeluk:** In 1,5 a 2 uur geef ik jullie groep (max. 20) inspirerende informatie over werkgeluk, inspireren jullie jezelf en elkaar door bewustwording, help ik jullie om de sterke en zwakke kanten te ontdekken en komen we tot concrete verbeterplannen om jullie werkgeluk te vergroten. De [inspiratiesessie werkgeluk](#) = weinig tijd, weinig kosten, maar wel een mooie 'boost' voor jullie team!
- 
- Lees "Happiness @ Work" van Jessica Pryce-Jones of lees de Nederlandse variant "Brood en Spelen" van Wim Oolbekkink en Henk Peter Dijkema. [Mijn boekbeschrijving vind je hier](#).
  - Vul de vragenlijst van het I-Opener Institute voor wereldwijde werkgelukmeting in en ontvang [gratis je eigen persoonlijke score](#) op de website van het I-Opener Institute (snapshot versie)